



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 20 giugno 2018

OMISSIS

4. Relazione performance 2017

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Visto il Titolo II del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, che disciplina la misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;

Visto l'art. 10, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 secondo il quale le amministrazioni pubbliche, ai sensi dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente "entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della *performance* da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

Visto l'art.10, comma I lett. b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 secondo il quale: " ... le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d) redigono annualmente ... un documento da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla *performance*» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto al singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato;

Visto l'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 secondo il quale: "In caso di mancata adozione del Piano della *performance* è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2017, punto 8 all'ordine del giorno con la quale si approvano il piano integrato 2017-2019 e gli obiettivi del Direttore Generale per il 2017;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2017, punto 3 all'ordine del giorno con la quale si approvano la modifica del Piano integrato 2017-2019 per le parti relative agli obiettivi 2017 del Direttore Generale, dott. Antonio Romeo, e dei Dirigenti a seguito della riorganizzazione dell'amministrazione centrale;

Vista la delibera n. 5/2012 della CiVIT relativa alle linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 4, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009), sulla struttura e le modalità di redazione della Relazione sulla *performance* di cui all'Art. 10, Comma I, lettera b) del medesimo decreto.

Si propone che il Consiglio di Amministrazione

DELIBERI

Di approvare la relazione sulla *performance* 2017 che di seguito si riporta:

Presentazione

La Relazione sulla *performance*, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs n.150/2009, redatta secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani stilate dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra a tutti i "portatori d'interesse", interni ed esterni, i



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con la rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno 2017, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione è redatta in ossequio ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è garantita dalla pubblicazione della Relazione stessa sul portale dell'Ateneo nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Con l'approvazione del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 20 agosto 2013, si è determinato il trasferimento dalla CIVIT all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università. I nuovi compiti sono svolti dall'ANVUR nel rispetto dei principi generali previsti dall'art. 3 del D.lgs n.150/2009. Secondo quanto previsto dalle norme, la valutazione del Ciclo della Performance viene svolta dall'ANVUR in conformità ai poteri di indirizzo attribuiti alla CIVIT dal D.lgs n.150/2009.

La stesura della presente Relazione rispetta quindi le indicazioni della norma e nello specifico di quanto previsto dalle linee guida. Si ricorda a tal proposito che, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale costituisce uno degli elementi cardine del D.lgs n.150/2009 rappresentando lo strumento metodologico e operativo attraverso cui va a dispiegarsi il ciclo gestionale della performance ma anche, indirettamente, della trasparenza e della qualità dell'azione amministrativa.

Nella prima sezione della Relazione viene esposta una sintesi delle informazioni per i "portatori di interesse" esterni riguardanti l'Ateneo di Palermo. In particolare si descrivono il contesto territoriale in cui si opera, l'organizzazione amministrativa, le attività di didattica e di ricerca.

Nella seconda sezione sono presentati i risultati della performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2017 e si ripropone l'albero della performance, già contenuto nel Piano della performance.

Per gli obiettivi strategici, dato il loro carattere pluriennale, si indicano i risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno riportando le informazioni che già erano contenute nel Piano della performance.

Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Si riportano gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2017 nonché quelli assegnati ai Dirigenti, per i quali si evidenzia il loro raggiungimento nelle modalità e nei tempi prestabiliti.

Infine sono descritti, in modo sintetico, i risultati del sistema di valutazione individuale del personale dipendente tenendo conto della tipologia di personale, dell'articolazione dell'organizzazione amministrativa e dei dati relativi al grado di differenziazione dei giudizi.

La terza sezione descrive le cinque fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance ed i soggetti coinvolti a vario titolo nel processo di misurazione e valutazione della performance. La materia in oggetto è disciplinata dal Regolamento adottato dall'Università degli Studi di Palermo con delibera n. 8 del Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2010 e successivamente modificato con delibera n. 5 del 20 dicembre 2011. Sono indicati i punti di debolezza e i punti di forza riscontrati nel ciclo di gestione della performance.

Infine nell'ultima parte della Relazione sono inseriti (ai sensi dell'art. 10 comma 1, lett. B del D.lgs n.150/2009) i risultati dell'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (adempimento previsto nella delibera CIVIT n. 5 del 2012).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Indice

- **1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**
 - 1.1 Il contesto esterno di riferimento
 - 1.2 L'amministrazione
 - 1.3 Il processo di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale
 - 1.4 L'accreditamento periodico e visita CEV (Commissione di Esperti della Valutazione dell'ANVUR)
 - 1.5 I progetti di ricerca
- **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**
 - 2.1 Integrazione con la programmazione strategica: l'albero della Performance
 - 2.2 Performance individuale
 - 2.2.1 Criteri
 - 2.2.2 Risultati
- **3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
 - 3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
 - 3.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*
 - 3.3 Criticità e opportunità
- **4. ANALISI DEI RISCHI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE**

Allegati

- **ALLEGATO 1** – Obiettivi strategici programmati e risultati raggiunti
- **ALLEGATO 2** – Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente 2017
- **ALLEGATO 3** – Obiettivi e piani operativi
- **ALLEGATO 4** – Relazione sugli obiettivi del Direttore Generale Dott. Antonio Romeo – 1° gennaio 2017 - 31 dicembre 2017

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

L'Ateneo di Palermo è una Università "generalista" nella quale sono presenti aree culturali diverse tra loro, che coprono vasti ambiti della conoscenza. L'Ateneo è egualmente orientato alla didattica ed alla ricerca. La sua vocazione "generalista" è legata sia alle sue dimensioni sia, soprattutto, ad una precisa scelta strategica connessa al suo ruolo storico e sociale.

L'Università degli Studi di Palermo è una consolidata presenza culturale, scientifica e didattica in tutta la Sicilia centro-occidentale; essa è articolata, secondo quanto previsto dallo Statuto, in cinque Scuole che in atto sono le seguenti:

- Scuola delle Scienze Giuridiche ed Economico-Sociali;
- Scuola Politecnica;
- Scuola di Medicina e Chirurgia;
- Scuola delle Scienze Umane e del Patrimonio Culturale;
- Scuola delle Scienze di Base e Applicate.

L'Ateneo è inoltre costituito da 20 Dipartimenti, dall'ATeN Center, dal Sistema Museale d'Ateneo (istituito con delibera C. di A. del 18/01/2017) e da un sistema di laboratori di Ateneo. Tutti questi elementi, coniugati alla tradizione e all'esperienza, portano l'Università ad una costante apertura all'innovazione, alla ricerca, al dialogo con il mondo produttivo. L'Ateneo si pone come tassello di un mosaico di istituzioni impegnate nella crescita del territorio e nello sviluppo di relazioni internazionali mirate alla diffusione del sapere.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

L'Ateneo palermitano, da sempre, si fa carico di una missione educativa di carattere sociale oltre che culturale, missione tipica di un'università pubblica, ancor più importante dato il particolare contesto territoriale e sociale in cui opera.

L'Ente Regionale per il Diritto allo Studio (ERSU) che risulta complementare alle attività dell'Ateneo di Palermo, si muove sulla base dell'art. 34 della Costituzione (che sancisce il diritto allo studio quale diritto a conseguire, per tutti i cittadini, i titoli più alti degli studi, con specifica attenzione per i cittadini svantaggiati economicamente ma che dimostrano impegno negli studi) e di una serie di norme nazionali e regionali che regolano il settore universitario.

Il Policlinico universitario (AOUP) è un'azienda sanitaria che opera in stretta sinergia con la Scuola di Medicina e Chirurgia.

L'azienda agricola Pietranera, con una superficie totale di circa 900 ettari, 350 dei quali coltivati, costituisce un importante punto di riferimento per gli agricoltori dell'area circostante e un fondamentale luogo di sperimentazione scientifica e applicativa.

L'offerta formativa A.A. 2016/2017 è costituita da 123 corsi di laurea, di cui 66 corsi di laurea e laurea magistrale a ciclo unico e 57 lauree magistrali (fonte: Univeritaly.it - Miur).

L'offerta formativa 2016/2017 del post laurea consta di 43 corsi di specializzazione con 959 iscritti; 21 corsi di master attivati (I e II livello) con 391 iscritti; 4 corsi di perfezionamento attivati con 100 iscritti. Risultano attivi, inoltre, con 422 iscritti, i seguenti corsi di dottorato: 16 corsi per il XXXI ciclo, 20 corsi per il XXXII ciclo e 22 corsi per il XXXIII ciclo.

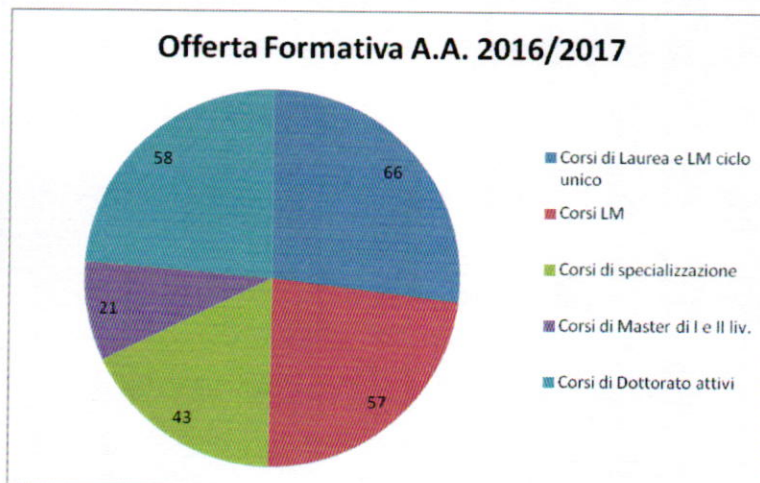


Grafico 1: Offerta Formativa A.A. 2016/2017

Accanto alla didattica, l'Università degli studi di Palermo mette in campo un'ampia attività di ricerca meglio dettagliata nel paragrafo 1.5 denominato "I progetti di ricerca".

Per quanto riguarda la ricerca scientifica, essa contraddistingue l'istruzione universitaria, costituendo una priorità che non può essere messa in discussione. Tuttavia, il mantenimento di un buon livello di ricerca in tutte le discipline, in un mondo sempre più competitivo e selettivo, è diventata una sfida per un Ateneo generalista come quello palermitano. Infatti vi è una crescente domanda di formazione, soprattutto in termini di qualità e specificità, cui occorre dare risposte formative adeguate, supportate sia dalla ricerca scientifica che da un frequente riscontro con il mondo del lavoro.

Le politiche strategiche nascono da una precisa volontà di non considerare prevalente nessuno dei servizi "core business" offerti (ricerca, didattica e servizi agli studenti).

1.1 Il contesto esterno di riferimento

Il sistema universitario italiano è basato su sessantuno Atenei Statali che accolgono circa il novanta per cento degli iscritti. La maggior parte degli studenti (circa l'83%) è concentrato negli atenei medio-grandi (con oltre 15.000 studenti).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

L'Università di Palermo opera nel contesto economico e sociale siciliano nel quale sono attualmente presenti altre tre Università:

- l'Università degli studi di Catania,
- l'Università degli studi di Messina,
- l'Università degli studi di Enna "Kore".

Il contesto socio-economico siciliano è caratterizzato da alcuni lati negativi tra i quali bisogna elencare: un reddito pro capite più basso della media delle altre regioni del Sud Italia; un'economia ancora troppo legata ai trasferimenti pubblici; la presenza della criminalità organizzata; un alto tasso di abbandono scolastico; la presenza di infrastrutture e servizi sociali poco efficienti.

Accanto a questi fattori negativi in Sicilia si sono sviluppati, negli ultimi anni, alcuni segnali di dinamismo sociale ed economico.

L'area nord-occidentale dell'Isola ha visto affermarsi aziende eccellenti e in grado di competere sui mercati internazionali nel campo enologico. Il settore turistico connesso alla valorizzazione dei beni ambientali e culturali si sta sviluppando.

Nell'area sud-orientale sta emergendo un trend di sviluppo più variegato che coinvolge il settore turistico, quello della valorizzazione dei beni ambientali e culturali, l'agricoltura specializzata, l'industria chimica e alcuni comparti manifatturieri legati all'informatica.

Il contesto socio economico della provincia di Palermo non si discosta grandemente dal quadro conciso precedentemente richiamato e caratterizzante l'intera regione.

Accanto a questi elementi bisogna annoverare la presenza nel territorio di un notevole numero di beni culturali ed ambientali che si possono articolare in: siti archeologici; un patrimonio architettonico variegato e stratificato; centri storici; musei di rilevanza locale, nazionale ed internazionale, biblioteche, parchi e riserve naturali.

Si deve comunque rilevare un elevato tasso di disoccupazione che ha peraltro risentito fortemente negli ultimi anni della generale crisi economica. In particolare nel periodo 2011-2017 si è rilevato un tasso di disoccupazione sempre più elevato. Il tasso di disoccupazione in Sicilia nel 2011 al 14,38%, nel 2012 al 18,63%, nel 2013 al 20,98%, nel 2014 al 22,17%, nel 2015 al 21,40%, nel 2016 al 22,08% e nel 2017 si è attestato al 21,49% (fonte: ISTAT).

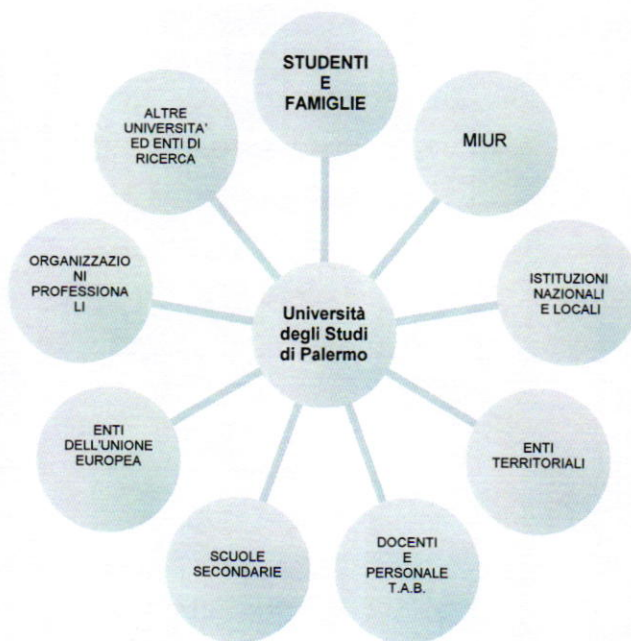
Il tasso di disoccupazione nella provincia di Palermo per i medesimi anni è pari rispettivamente al 16,02%, 19,43%, 20,50%, 23,20%, 23,90%, 25,10% e nel 2017 al 21,33% (fonte: ISTAT).

Dalla XIX Indagine Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati (sintesi rapporto 2017) risulta che il 30% dei laureati del nostro Ateneo intervistati ad un anno dalla laurea dichiara di essere occupato, tale percentuale aumenta al 56,1% a tre anni dalla laurea, mentre a cinque anni si attesta al 66,6%.

I principali "portatori d'interesse" dell'Ateneo sono: Unione Europea, MIUR, Regione Siciliana, Assemblea Regionale Siciliana, Provincia Regionale di Palermo, Comune di Palermo, Ordini e Collegi Professionali della Provincia di Palermo, Sicilindustria, Sindacati, Università pubbliche e private (italiane ed estere), Studenti, Famiglie, Cittadinanza, Personale Docente e T.A.B, Aziende Pubbliche e Private.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



L'Ateneo coinvolge gli studenti nella propria governance facendoli partecipare, con una propria rappresentanza, agli organi di governo dell'Università.

E' inoltre istituito un Consiglio degli Studenti, costituito con decreto del Rettore, come organo consultivo del Rettore, del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, sulle materie relative alla didattica e ai servizi agli studenti. Sono numerose le associazioni studentesche che collaborano costantemente con l'Ateneo attraverso iniziative culturali e sociali. Grazie alla legge n. 429 del 1985 tutte le realtà associative degli studenti censite trovano sostegno economico ed entrano in una rete progettuale che consente la massima valorizzazione di idee ed entusiasmi.

1.2 L'amministrazione

Il personale dell'Ateneo in servizio al 31 dicembre 2017 consta di 1.461 docenti (Fonte CSA - Grafico 2) e 1.598 unità di personale TAB, di cui 6 dirigenti (Fonte CSA - Grafico 3):

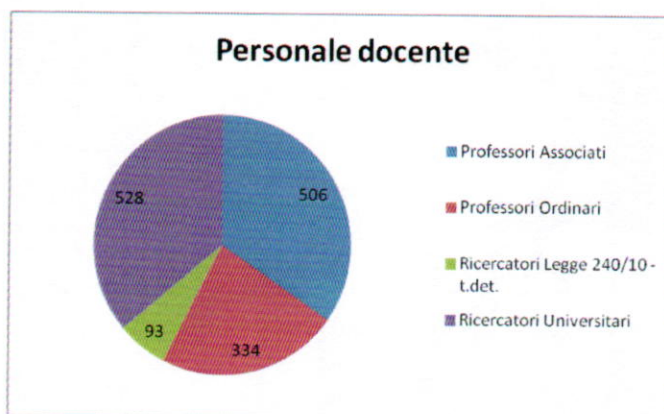


Grafico 2: Personale Docente al 31/12/2017 (Fonte CSA)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

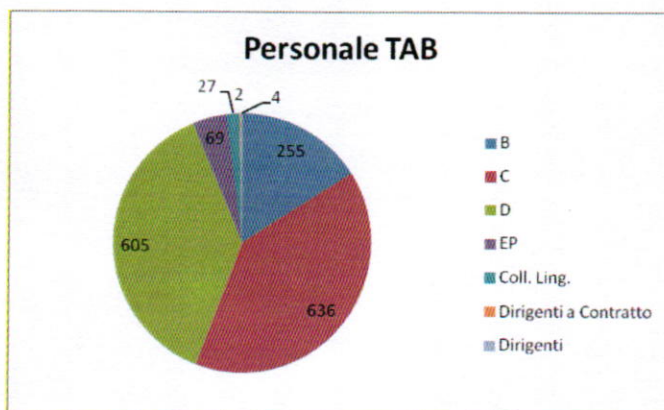


Grafico 3: Personale TAB al 31/12/2017 suddiviso per categorie (Fonte CSA)

Nell'A.A. 2016/2017 gli iscritti in Ateneo sono stati 40.512 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 14/05/2018 – Grafico 4).

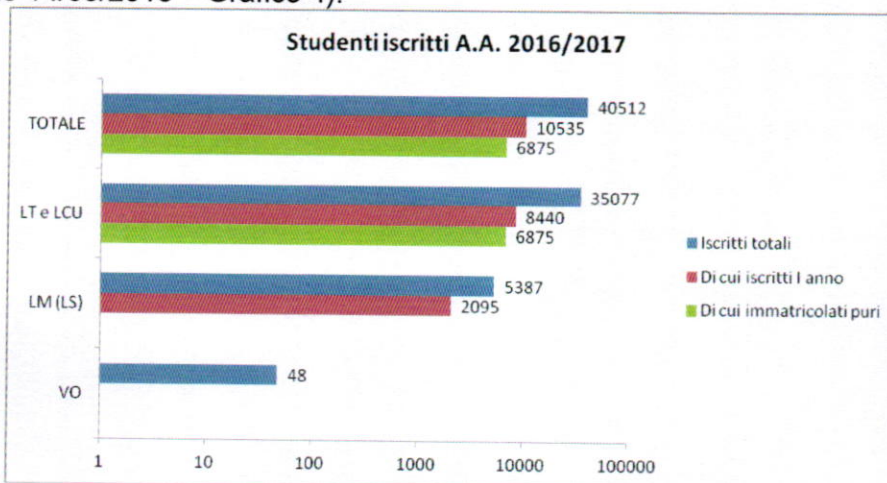


Grafico 4: Iscritti in Ateneo A.A. 2016/2017 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 14/05/2018)

Nell'A.A. 2017/2018 gli iscritti in Ateneo sono 39.538 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 14/05/2018 – Grafico 5).

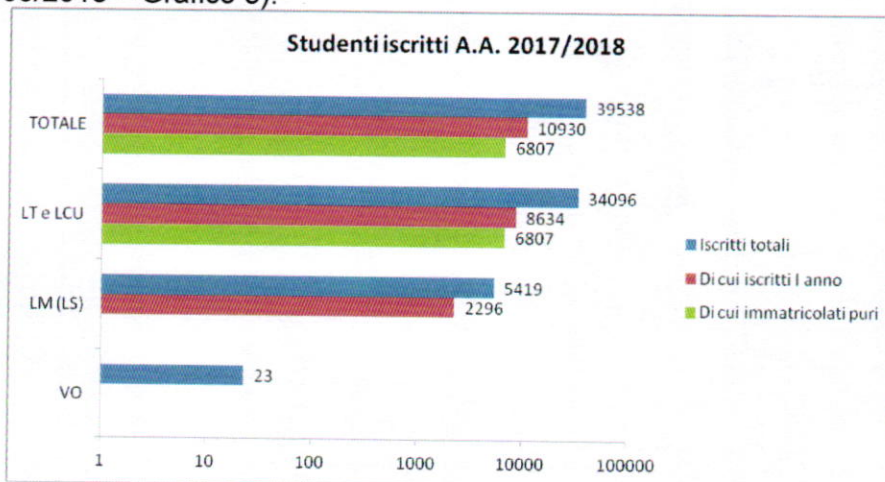


Grafico 5: Iscritti in Ateneo A.A. 2017/2018 (Fonte: Cruscotto d'Ateneo - CINECA, data estrazione 24/05/2018)

1.3 Il processo di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

La razionalizzazione della struttura organizzativa dell'amministrazione centrale ha dato una concreta risposta all'esigenza di redistribuire funzioni e risorse umane secondo le reali necessità dell'Ateneo e ha tenuto conto di uno specifico elemento di criticità costituito dalle limitate facoltà assunzionali, previste dalla normativa vigente.

Nel progettare la riorganizzazione dell'amministrazione centrale è stato necessario anzitutto ridurre il numero complessivo delle posizioni dirigenziali, in modo da adeguare le aree all'attuale consistenza di figure dirigenziali in organico ed al fine di contenere i costi, senza però sacrificare, in termini di qualità e di risorse dedicate, le funzioni strategiche connesse allo sviluppo, all'innovazione, al patrimonio e alla progettualità.

Rilevate, quindi, le esigenze di adeguare il modello organizzativo esistente, le scelte di rinnovamento della macchina organizzativa sono state orientate tenendo in considerazione le seguenti criticità:

- il funzionamento della macchina organizzativa dell'Amministrazione Centrale era piuttosto datato e non teneva conto delle esigenze di semplificazione e dei cambiamenti di contesto;
- i servizi agli studenti non erano resi nell'ottica di avvicinamento alle esigenze dell'utenza, ma venivano percepiti in alcuni casi lontani dai veri luoghi dove si svolgono i percorsi formativi;
- mancava una progettualità di medio lungo termine volta a migliorare la gestione del vasto patrimonio immobiliare;
- il sistema bibliotecario e il sistema museale di ateneo richiedevano politiche coordinate, sia in termini di gestione delle risorse finanziarie e umane, sia in termini di progettazione e sviluppo di azioni programmatiche nel medio e nel lungo periodo;
- l'Ateneo era carente sotto il profilo della presenza di un adeguato supporto manageriale ai processi connessi allo sviluppo strategico, alla qualità dei servizi e al monitoraggio degli indicatori strategici, ormai indispensabile in un sistema competitivo che dalla conoscenza ex ante e approfondita di dati fa discendere le politiche e gli indirizzi di Ateneo;
- mancava una visione complessiva della comunicazione d'Ateneo, poiché le relative attività risultavano parcellizzate;
- mancava, analogamente, un coordinamento delle attività a supporto della internazionalizzazione, anch'esse parcellizzate;
- esisteva un articolato contenzioso e al contempo una crescente difficoltà nell'espletare un'adeguata e tempestiva attività difensiva a favore dell'Ateneo.

Nello scenario di riferimento entro il quale l'Ateneo opera, aver delineato un nuovo modello organizzativo coerente con logiche di maggiore efficienza nonché con dinamiche di condivisione e collaborazione sinergica tra i diversi attori coinvolti, permetterà di:

- accrescere l'efficacia, l'economicità, la speditezza e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- migliorare l'utilizzazione e la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo e dirigente, nel rispetto dei principi di autonomia e responsabilità individuale, dello spirito di partecipazione e di leale collaborazione;
- sviluppare le capacità di innovazione e competitività dell'organizzazione, nell'ottica della semplificazione e dell'informatizzazione dei processi gestionali;
- monitorare con maggiore efficacia i comportamenti organizzativi e gli andamenti gestionali;
- migliorare tutti gli aspetti legati alla trasparenza;
- avviare un percorso di miglioramento organizzativo orientato al miglioramento continuo, ovvero alla graduale e continua crescita dell'efficienza, dell'innovazione e della qualità dei servizi erogati.

La nuova configurazione prevede la presenza delle sei Aree che di seguito si elencano:

- Area qualità, programmazione e supporto strategico;
- Area Risorse Umane;
- Area Economico – Finanziaria;
- Area Patrimoniale e Negoziale;
- Area Tecnica;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Sistemi informativi e portale di Ateneo.

A cui si aggiungono:

- 5 servizi speciali;
- 6 servizi in staff;
- 2 servizi professionali;
- 2 centri di servizio di ateneo.

La revisione organizzativa ha previsto, quindi, da un lato il decentramento di alcuni servizi amministrativi agli studenti presso i Dipartimenti, sotto il coordinamento delle Scuole, dall'altro un accentramento di alcune funzioni finalizzato a fare economie di scala contestualmente ad un migliore raccordo gestionale dei servizi relativi.

A ciò si è unita la necessità di estrapolare dall'ex Area Ricerca le funzioni connesse alla internazionalizzazione e dall'ex Area Formazione alcune funzioni connesse alla valutazione della didattica, al fine di realizzare una gestione coordinata delle relative attività, ormai indispensabile per attuare politiche coordinate su temi nevralgici per lo sviluppo dell'Ateneo.

Inoltre, le attività strategiche di supporto alla valutazione della ricerca e della didattica sono gestite dalla neo costituita Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico.

Occorre, altresì, evidenziare l'importanza di aver costituito nuove unità organizzative di primo livello che hanno potuto rappresentare uno strumento agile e flessibile di supporto al management per la gestione delle informazioni che provengono dalle diverse banche dati, per la formulazione e la traduzione operativa delle decisioni strategiche in azioni da trasferire all'intera macchina organizzativa.

Queste funzioni sono svolte dalle suddette unità organizzative incardinate, a loro volta, nell'Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico e consistono in particolare nelle seguenti attività:

- supporto alla misurazione e valutazione della performance, attraverso l'elaborazione e la produzione di indicatori di efficienza, efficacia e qualità della didattica, della ricerca, dei processi amministrativi e dei servizi erogati;
- sviluppo di un Datawarehouse di Ateneo, con integrazione dei diversi sistemi informativi di Ateneo e la produzione di elaborazioni specifiche;
- supporto ai progetti di analisi e di studio dell'attività istituzionale di competenza della Direzione Generale;
- supporto alla raccolta e gestione dei dati sensibili relative alla qualità delle attività di servizio verso gli stakeholder;
- supporto all'offerta formativa e all'accREDITAMENTO della Sede e dei Corsi di studio;
- supporto all'attuazione delle politiche di strategia e di sviluppo dettate dagli organi di governo;
- miglioramento dei processi amministrativi secondo standard di qualità;
- supporto al Nucleo di valutazione e al Presidio di Qualità;
- raccordo con i referenti statistici MIUR;
- supporto all'analisi organizzativa e correlato fabbisogno di personale TAB e dirigente;
- monitoraggio della spesa del personale;
- supporto alla creazione, fusione e cessazione delle unità organizzative e correlato sistema degli incarichi (mappatura, pesatura e organizzazione del lavoro per obiettivi, formalizzazione delle relative determinazioni);
- raccordo con il Policlinico universitario e i Consorzi universitari.

Particolare rilievo, tra i nuovi uffici istituiti, nell'ambito dell'Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico riveste l'unità operativa "Supporto tecnico al Nucleo di Valutazione di Ateneo ed al Presidio di Qualità" che si occupa di affiancare i due organi collegiali sui temi di loro competenza, in particolare sulla redazione dei rapporti periodici, sugli indicatori Anvur contenuti nella scheda di monitoraggio annuale dei CdS e dell'Ateneo, sulla rilevazione dell'opinione degli studenti e dei laureandi, sull'individuazione di criteri utili alla razionalizzazione dell'offerta formativa.

Il monitoraggio degli indicatori strategici (PRO3, Anvur ricerca e didattica, FFO), coordinato dal Pro-Rettore alle politiche di sviluppo dell'Ateneo con particolare riferimento alla programmazione e



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

alla pianificazione strategica, Prof. Francesco Paolo La Mantia, viene svolto dai seguenti uffici, incardinati sempre nell'Area Qualità, Programmazione e Supporto strategico:

- U.O. Elaborazioni statistiche;
- U.O. Valutazione ANVUR della ricerca e terza missione; valutazione dell'impatto economico della ricerca;
- Settore Programmazione risorse umane.

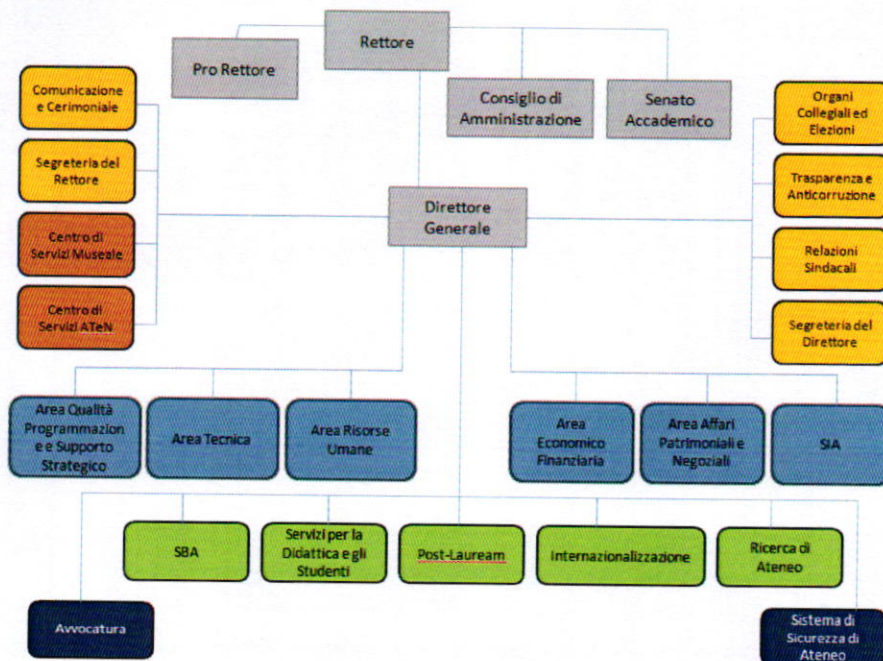
È opportuno evidenziare, in questa sede, la creazione del Servizio professionale relativo all'Avvocatura di Ateneo, che consentirà all'Ateneo di esercitare in autonomia, direttamente con personale universitario in possesso della abilitazione all'esercizio della professione di avvocato ed iscritto nel c.d. Albo Speciale, il patrocinio tecnico presso le Autorità Giudiziarie, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, oltre che gestire i contenziosi in sede stragiudiziale, curare la formulazione di pareri richiesti dalle Strutture di Ateneo e predisporre la richiesta di pareri per questioni di particolare rilevanza giuridica all'Avvocatura dello Stato.

Inoltre, al fine di dare maggiore dignità al servizio tecnico, è stata creata la nuova Area Tecnica, diretta da una figura Dirigenziale che si pone l'obiettivo di esprimere progettualità finalizzate all'attrazione di risorse di provenienza comunitaria che possano valorizzare il consistente patrimonio immobiliare di Ateneo.

È stato previsto il Centro di Servizi denominato Sistema Museale di Ateneo che gestisce, in sinergia con l'Area Tecnica e nell'ambito delle rispettive competenze, il complesso patrimonio di collezioni universitarie (il Museo Geologico "G.G. Gemellaro", il Museo di Zoologia "P. Doderlein", il Museo dell'Osservatorio Astronomico, l'Orto Botanico, il Museo della Radiologia "Cignolini", il Museo storico dei Motori e dei Meccanismi e le numerose collezioni scientifiche possedute dai Dipartimenti) "nella prospettiva dell'Università come motore culturale dello sviluppo del territorio".

Un ulteriore tassello è rappresentato dall'istituzione di un'unità organizzativa che comprende tutte le competenze relative alla comunicazione istituzionale, (ufficio stampa, portavoce del Rettore, portale di Ateneo, social media, marketing) con l'obiettivo di migliorare il prestigio di Unipa attraverso anche la creazione di un'immagine coordinata di Ateneo.

Di seguito si rappresenta l'organigramma conseguente:



1.4 Accredитamento periodico e visita CEV (Commissione di Esperti della Valutazione dell'ANVUR)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Nel corso dei primi mesi del 2017, si è svolta nell'Ateneo la visita dell'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca) finalizzata all'Accreditamento Periodico dell'Università di Palermo.

Tale visita è stata preceduta da un'intensa attività di preparazione che ha visto coinvolti diversi attori dell'Ateneo che hanno costituito una vera e propria task force per l'organizzazione e la gestione della settimana di visita, in particolare sono stati maggiormente coinvolti i seguenti uffici: il Presidio di Qualità, gli Uffici predisposti all'accREDITamento della sede, dei corsi di studio e delle attività di ricerca e terza missione. Fra le varie attività propedeutiche hanno ricoperto un ruolo importante la preparazione della documentazione e delle schede inviate dall'ANVUR, preliminari alla visita stessa; varie attività formative specifiche sui temi dell'accREDITamento e della assicurazione di qualità rivolte al personale dei Dipartimenti e delle Scuole; l'attività di Audit, organizzata dal Nucleo di Valutazione in concerto con il Presidio di Qualità e con l'ausilio degli Uffici dell'Ateneo, effettuata nei mesi immediatamente precedenti la visita presso tutti i Dipartimenti e i Corsi di Studio selezionati dall'ANVUR. Tale attività è consistita in una vera e propria simulazione della visita della CEV, finalizzata all'individuazione dei punti di forza e delle aree da migliorare.

La visita vera e propria ha avuto luogo nella settimana dal 22 al 26 maggio, secondo un calendario che ha visto, nella prima giornata gli incontri con gli Organi di Governo, la Rappresentanza studentesca, i Responsabili dei Servizi, il Presidio di Qualità e il Nucleo di Valutazione.

I successivi tre giorni sono stati dedicati alle visite, condotte dalle diverse sottocommissioni, a tre Dipartimenti ("Biopatologia e Biotecnologie Mediche", "Scienze Umanistiche" e "Innovazione Industriale e Digitale (DIID) - Ingegneria Chimica, Gestionale, Informatica, Meccanica") e dodici Corsi di Studio, rappresentativi delle varie aree disciplinari (in particolare, 5 Corsi di Laurea: L-5 Studi filosofici e Storici, L-9 Ingegneria Gestionale, L-27 Chimica, L-34 Scienze Geologiche e L-41 Statistica per l'Analisi dei Dati, 5 Corsi di Laurea Magistrale: LM-24 Ingegneria dei Sistemi Edilizi, LM-40 Matematica, LM-48 Pianificazione territoriale, urbanistica e ambientale, LM-57 Scienze della Formazione continua e LM-89 Storia dell'Arte, e 2 Corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico: LM-41 Medicina e Chirurgia, LMG/01 Giurisprudenza).

Nell'incontro finale la CEV ha restituito i primi risultati, contenenti le prime riflessioni sull'analisi documentale e sugli incontri effettuati nel corso della visita relativa all'Assicurazione della Qualità (AQ) dell'Università di Palermo, nonché una prima valutazione dei punti di forza e delle aree da migliorare.

Nel mese di dicembre la CEV ha inviato la relazione preliminare che ha restituito un giudizio "soddisfacente" per l'accREDITamento quinquennale dell'Università degli Studi di Palermo, dei tre Dipartimenti e dei dodici Corsi di Studio ed ha fornito all'Ateneo la possibilità di formulare delle controdeduzioni e produrre ulteriore materiale documentale, in attesa della formulazione del giudizio definitivo di accREDITamento.

La CEV ha valutato, infatti, molto positivamente lo spirito di rinnovamento e di crescita che si percepisce nell'Ateneo; l'attenzione al contesto territoriale dimostrata con la sostanziale revisione dell'Offerta Formativa; l'attenzione agli Studenti e alle loro esigenze; gli investimenti sulle infrastrutture (aule, laboratori, ecc.); le politiche praticate sul reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo; l'attenzione alla soluzione dei problemi; la presenza e il ruolo dei manager didattici che svolgono una importante funzione di raccordo fra le Scuole, i Corsi di Studio e l'Amministrazione centrale. In particolare, i manager didattici, nell'ambito delle competenze giuridico-amministrative e gestionali loro attribuite, si occupano di programmazione e monitoraggio dell'Offerta formativa della Scuola di riferimento; di assicurazione della qualità dei corsi di studio; di orientamento, informazione e comunicazione (anche in raccordo con il Centro di Orientamento e Tutorato di Ateneo); di monitoraggio, valutazione ed elaborazioni statistiche sulla qualità del processo formativo, con particolare riferimento alle procedure di rilevazione dell'opinione degli studenti sulla didattica (banca dati RIDO).

È stata, inoltre, considerata un'ottima pratica il progetto "Mentori per la Didattica" che contribuisce efficacemente alla formazione pedagogica e docimologica del personale docente. Tra le aree di possibile miglioramento la CEV ha invitato a non considerare l'AQ come un mero adempimento



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

ma come una reale opportunità di miglioramento ad esempio per la gestione degli OFA, per la gestione e l'utilizzo dei questionari rivolti agli studenti, per le modalità di verifica dell'apprendimento. Un buon giudizio è stato dato anche alle attività formative per il personale Tecnico-Amministrativo, sebbene la CEV suggerisca di rendere questo tipo di formazione ancora più capillare e permanente.

È stata evidenziata, inoltre, la centralità del ruolo del Presidio di Qualità quale elemento di supporto e di indirizzo dei Corsi di Studio e dei Dipartimenti per tutto ciò che concerne l'Assicurazione della Qualità, della Ricerca e della Terza Missione.

Tra le aree di possibile miglioramento la CEV ha invitato a diffondere maggiormente la cultura della qualità, evitando di considerare l'AQ come un mero adempimento ma piuttosto come una reale opportunità di miglioramento continuo. In particolare, occorre porre maggiore attenzione alla definizione delle politiche per l'Assicurazione della qualità che dovrebbero assicurare una maggiore interazione fra gli Organi di Governo, i PQA, il Nucleo di Valutazione e gli uffici preposti all'accreditamento stesso nonché alla comunicazione, sia interna che verso l'esterno. Occorre, inoltre, monitorare costantemente la coerenza delle strategie dell'Ateneo con le politiche messe in atto.

Per quanto riguarda la didattica, la CEV ha rappresentato la necessità di predisporre le linee-guida specifiche relative alle modalità per l'attribuzione e l'assolvimento degli OFA, alla gestione e all'utilizzo dei questionari rivolti agli studenti, alle modalità di verifica dell'apprendimento.

Sia per quanto riguarda la didattica che per le attività di ricerca e terza missione, infine, è stata segnalata l'importanza dell'analisi dei risultati del monitoraggio dell'AQ e degli interventi migliorativi effettuati.

La CEV ha, infine espresso alcune considerazioni sul significato da attribuire all'Internazionalizzazione e ad alcuni aspetti organizzativi di Scuole e Dipartimenti (ad esempio per la scelta degli stakeholders e sull'interdisciplinarietà).

1.5 I progetti di ricerca

Per quanto concerne la partecipazione dell'Ateneo alle *call* del 2017 del programma HORIZON 2020 si è confermato il trend dello scorso anno: risulta, infatti, che sono stati presentati 63 progetti distribuiti tra i seguenti "pillar":

Tab. Progetti H2020 presentati 2017

Pillar/Attività orizzontali	N. PROGETTI	FINANZIATI	RIGETTATI	IN VALUTAZIONE
Excellence Science	32	3*	28	1
Industrial Leadership	5	1**	4	-
Societal Challenges	26	3	23	-
TOTALE	63	7	55	1

* n. 2 progetti in negoziazione ** progetto in negoziazione

Nel periodo 2014-2017 i progetti presentati dall'Ateneo sul programma HORIZON 2020 sono stati complessivamente 253 (fonte dati ECAS e fonte dati Servizio Speciale Ricerca di Ateneo) per un numero di 63 progetti/Anno.

Nel corso del 2017 sono stati finanziati, con grant agreement già sottoscritti, 7 nuovi progetti di cui 3 presentati nel 2016 e 4 presentati nel 2017: risultano, pertanto, alla data della presente relazione, complessivamente finanziati all'Ateneo 19 progetti, per un importo complessivo di finanziamenti pari ad € 5.998.703,85. Tale dato non è definitivo perché non comprende il finanziamento assegnato per un progetto in cui l'Ateneo è soggetto terzo del Distretto Tecnologico Micro e Nano Sistemi – n. 737483 - WInSiC4AP, non ancora quantificato. Se si considerano anche i tre progetti in negoziazione il numero dei progetti finanziati è di 22 per un importo complessivo di finanziamenti superiore ai 7 ML €.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Per quanto riguarda la partecipazione dell'Ateneo agli altri programmi UE a gestione diretta, programmazione congiunta ed altri finanziamenti internazionali, si rappresenta quanto segue. Sono stati presentati 11 progetti nell'ambito del *Programma Rights, Equality and Citizenship – REC*, ne sono stati finanziati 3 per un importo complessivo di € 276.301,25; sul programma *Union Civil Protection Mechanism Exercise – UPCM* è stato presentato 1 solo progetto; mentre sul programma LIFE 2014/2020 sono stati presentati 6 progetti e finanziati 4 (2 presentati nel 2015 e 2 presentati nel 2016).

Per quanto riguarda la programmazione congiunta con risorse europee e nazionali, nel corso del 2017 l'Ateneo ha presentato complessivamente sulle azioni ERANET-CONFUND e JPI 8 progetti di cui 1 finanziato.

Infine, sono stati presentati 3 progetti nell'ambito dei seguenti bandi internazionali: *The Global Research Outreach (GRO) Program 2017-SAMSUNG*, *World Wide Cancer Research* e *King Abdullah University of Science And Technology-Kaust Arabia Saudita*, nell'ambito di quest'ultima iniziativa il progetto dal titolo "*High-speed broadband coherent Raman imaging of lipid biomolecules in cells and organotypic cultures*" (proposto dal DICHIRONS e finanziato per un importo di \$ 99.500,00 ovvero € 88.839,28).

In riferimento alla Progettualità con fondi strutturali e di investimento europei 2014/2020 e in particolare ai "Progetti programmazione nazionale, regionale e altre iniziative", nel corso del 2017 sono stati emanati i primi bandi finalizzati alla ricerca nell'ambito del PON R&I 2014/2020 e del PO FESR Regione Sicilia 2014/2020. Sul PON R&I è stato emanato l'avviso N. 1735, l'Ateneo ha presentato 22 progetti di cui 6 come capofila e altri 11 progetti presentati in qualità di associati di Distretti e/o Consorzi di cui è socio consorziato, per un costo complessivo dei progetti proposti di oltre 30 ML di euro. Sul POR FESR Regione Sicilia 2014/2020, azione 1.1.5 sono stati presentati 117 progetti, per un costo complessivo di oltre 57 ML di euro. Sull'azione 1.2.3. sono stati presentati 9 progetti di cui 2 come capofila.

Nel 2017 si sono completate le valutazioni da parte del MISE dei progetti presentati a valere sul bando - Decreto Ministeriale del 1° giugno 2016 "*Progetti di R&S negli ambiti tecnologici di Horizon 2020 – Bando PON I&C 2014-2020*", su 6 progetti presentati ne sono stati finanziati 4 per un importo complessivo di oltre 2,3 ML di euro.

Infine, nel 2017, si sono concluse le valutazioni dei progetti presentati nel 2016 a valere sul programma Interreg V – A Italia/Malta - FESR 2014/2020 – Programma di Cooperazione Europea, dove su 29 progetti presentati ne sono stati finanziati 4 per un importo complessivo pari a 1,5 ML di euro.

In riferimento alla "Progettualità a finanziamento nazionale (MIUR), con Decreto Direttoriale del 27 dicembre 2017 n. 3728, il MIUR ha emanato il bando per la presentazione di progetti di ricerca di rilevante interesse nazionale - PRIN 2017. La scadenza, per la trasmissione delle proposte progettuali, è stata fissata al 29 marzo 2018. Il bando che prevede un budget complessivo di € 391.000.000, si articola in tre Linee d'Intervento:

- A. Linea d'intervento "Principale": aperta a tutti quei progetti che non appartengono in via esclusiva alla linea *b* o alla linea *c*, con una dotazione di € 305.000.000;
- B. Linea d'intervento "Giovani": riservata a quei progetti nei quali tutti i ricercatori partecipanti, compresi i responsabili di unità e lo stesso coordinatore nazionale, fossero di età inferiore a 40 anni alla data del bando. A tale linea d'intervento è stata riservata una dotazione di € 22.000.000;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- C. Linea d'intervento "Sud": riservata a progetti nei quali tutte le unità, compresa quella del PI, fossero effettivamente operative nei territori delle regioni in ritardo di sviluppo (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o in caso di transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna). La dotazione assegnata era di € 64.000.000.

I docenti dell'Ateneo hanno presentato, in qualità di *Principal Investigator*, 95 progetti dei quali si indica la ripartizione per linee d'intervento:

- Linea A: n.35
- Linea B: n.6
- Linea C: n.54

Nella tabella che segue è riportato, invece, il numero di progetti di ricerca presentati dai docenti dell'Ateneo, in qualità di *Principal Investigator*, suddivisi per macro-settore ERC:

Tab. Progetti PRIN 2017 presentati come coordinatore nazionale distinti per settore *ERC*

SETTORE ERC	N. PROGETTI PRESENTATI
LS - LIFE SCIENCES	30
PE - PHYSICAL SCIENCES AND ENGINEERING	33
SH - SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES	32
TOTALE	95

Per quanto riguarda i progetti proposti dai docenti in qualità di responsabili di unità di ricerca, si rileva che sono state presentate complessivamente 365 proposte progettuali, secondo la seguente ripartizione:

- Linea A: n.178
- Linea B: n.18
- Linea C: n.169

Infine, nell'ambito di bandi specifici finanziati da parte di altri Ministeri (diversi dal MIUR), da enti pubblici, privati e fondazioni, sono stati presentati 39 progetti e ne sono stati finanziati 4.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

I risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2017 sono specificati nel dettaglio nell'allegato 1 che presenta per ogni obiettivo specifico l'indicazione dei risultati raggiunti in funzione dei target attribuiti. Si precisa, inoltre, che nell'allegato 2 sono riportati i risultati relativi all'indagine su benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ateneo; nell'allegato 3 sono riportate le schede relative agli obiettivi individuali (con la relativa valutazione) dei Dirigenti e nell'allegato 4 si riporta la relazione del Direttore Generale sul conseguimento degli obiettivi individuali assegnati per l'anno 2017.

In questa sezione si vuole porre particolare attenzione sui seguenti aspetti che hanno visto l'Ateneo, nel corso del 2017, continuare la propria attività di rinnovamento e di crescita, ponendo l'attenzione al contesto territoriale, agli studenti e alle loro esigenze, tramite la sostanziale revisione dell'offerta formativa.

Il 2017 ha visto l'Ateneo impegnato su vari fronti organizzativi:

- sono stati portati a termine più di 200 eventi per festeggiare i 210 anni dalla sua fondazione;
- si è gestita la visita della CEV dell'ANVUR per l'accreditamento periodico (vedi paragrafo 1.4);
- è stato definito il processo di riorganizzazione degli uffici dell'Amministrazione Centrale proposto al CdA dal Direttore Generale, Dott. Antonio Romeo (vedi paragrafo 1.3);
- è proseguita l'attività di dematerializzazione dei processi di maggiore impatto sugli studenti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2.1 Integrazione con la programmazione strategica: l'albero della Performance

Nelle Linee Guida l'ANVUR ha richiamato l'attenzione dei suoi interlocutori sulla opportunità che il prodotto dell'operato della componente tecnico-amministrativa e delle sue articolazioni interne sia organicamente collegato ai risultati più generali ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso, in una logica di collegamento sinergico tra le due anime dell'università, quella accademica e quella amministrativa affinché sia sempre di più favorito il progressivo accrescimento del peso della performance amministrativa nelle scelte strategiche degli atenei.

Il Piano Integrato di Ateneo 2017-2019 (raggiungibile al seguente indirizzo web http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano_relazione_performance.html), previsto dall'art. 1 ter del D.L. n. 7/2005, convertito in L. n. 43/2005 e successivi D.M. attuativi, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 31 gennaio 2017, in ottemperanza alla L. 43/2005 e ai DM 827/2013 e 104/2014 del MIUR, ed è stato modificato con delibera del C.d.A. del 13/09/2017.




In esso sono state individuate quattro tipologie di obiettivi strategici di interesse, alle quali l'Ateneo ha collegato le proprie linee di sviluppo per il perseguimento del mandato istituzionale:

- Obiettivi strategici Area Didattica;
- Obiettivi strategici Area Ricerca;
- Obiettivi strategici Terza Missione;
- Obiettivi strategici Trasversali.

Per ciascuna di tali tipologie di obiettivi strategici sono stati identificati i relativi obiettivi specifici da cui sono discesi gli obiettivi operativi assegnati alle strutture gestionali dell'Ateneo.

Nella pagina successiva si riporta l'Albero della performance in forma grafica con evidenza del collegamento fra mandato istituzionale, obiettivi strategici e obiettivi specifici.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi specifici è rappresentato nelle pagine successive attraverso la seguente legenda:

	OBIETTIVO RAGGIUNTO
	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO
	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO

Si precisa che il livello di raggiungimento degli obiettivi specifici è stato misurato attraverso uno o più indicatori di performance organizzativa specificati nel dettaglio nell'allegato 1.

La rappresentazione che segue sintetizza il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici tenendo in considerazione il grado di raggiungimento di ogni singolo indicatore.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Mandato Istituzionale

L'Università degli studi di Palermo è un'istituzione pubblica che si ispira ai principi della Costituzione della Repubblica Italiana e della Magna Charta Universitatum sottoscritta dalle Università europee. Sua precipua finalità è la promozione della cultura, della ricerca di base e applicata, dell'alta formazione e del trasferimento tecnologico.

Obiettivi Strategici Area Didattica

Incrementare il numero di studenti regolari, laureati e laureati magistrali

Consolidare e incrementare la dimensione internazionale dei Cds

Ridurre la dispersione della popolazione studentesca soprattutto nel passaggio dal I al II anno, in particolare attraverso l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno.

Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi

Modernizzare gli ambienti e le dotazioni disponibili per la didattica

Internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli e mobilità del corpo studentesco

Incentivare le performance didattiche

Obiettivi Strategici Area Ricerca

Migliorare le performance VQR

Rafforzare la ricerca di base incrementando il numero di RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso nell'assegnazione dei punti organico per le progressioni di carriera ai Dipartimenti

Creare le condizioni per il potenziamento della ricerca progettuale

Internazionalizzazione della ricerca e mobilità del corpo docente

Incentivare le performance di ricerca

Obiettivi Strategici Terza Missione

Gestione della proprietà intellettuale attraverso l'Industrial Liaison Office
Valorizzazione della ricerca attraverso spin off accademici attraverso l'Industrial Liaison Office

Industrial Liaison Office in raccordo alle strutture dipartimentali per favorire azioni di trasferimento tecnologico verso il sistema produttivo del territorio

Attività di Placement in raccordo con l'Industrial Liaison Office

Produzioni di beni pubblici per rafforzare la presenza dell'Università nel territorio della Sicilia occidentale

Obiettivi Strategici Trasversali

Implementazione nuovo modello organizzativo dell'Ateneo
Trasparenza ed anticorruzione

Trasparenza

Modernizzare gli ambienti e le dotazioni disponibili per la didattica e per la ricerca



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Obiettivi Strategici Area Didattica

Incrementare il numero di studenti regolari, laureati e laureati magistrali

Consolidare e incrementare la dimensione internazionale dei CdS

Ridurre la dispersione della popolazione studentesca soprattutto nel passaggio dal I al II anno, in particolare attraverso l'acquisizione di un elevato numero di CFU al primo anno.

Rafforzare le azioni di orientamento durante tutto il percorso di studi

Modernizzare gli ambienti e le dotazioni disponibili per la didattica

Internazionalizzazione dell'offerta formativa sui tre cicli e mobilità del corpo studentesco

Incentivare le performance didattiche

Obiettivi Specifici Area Didattica

Miglioramento servizi agli studenti attraverso momenti di incontro fra università e studenti **

Programmazione degli investimenti per il miglioramento delle misure di sicurezza per il patrimonio immobiliare **

Incremento mobilità studenti e coordinamento attività per l'implementazione di accordi di cooperazione internazionale **

Miglioramento servizi agli studenti attraverso momenti di incontro fra università e studenti **

Orientamento in ingresso: Potenziamento delle attività comuni tra scuola e università e diffusione delle informazioni agli ultimi due anni della scuola secondaria di secondo grado per attrarre e orientare più studenti nella scelta dell'offerta formativa. **

Miglioramento servizi agli studenti attraverso momenti di incontro fra università e studenti **

Programmazione degli investimenti per il miglioramento delle misure di sicurezza per il patrimonio immobiliare dell'Ateneo e ampliamento degli spazi per gli studenti **

Incremento dei fondi destinati alle dotazioni per la didattica e per gli adeguamenti della sicurezza delle postazioni informatiche e dei laboratori **

Incremento mobilità studenti Coordinamento attività per l'implementazione di accordi di cooperazione internazionale finalizzati al rilascio del doppio titolo e alla mobilità per crediti extra-eu. **

Revisione e coordinamento di alcuni regolamenti di ateneo **



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Obiettivi Strategici Area Ricerca

Obiettivi Specifici Area Ricerca

Migliorare le performance VQR

Miglioramento performance VQR

Rafforzare la ricerca di base
Incrementare il numero di
RTDB e RTDA e stabilizzarne il percorso
Utilizzo di criteri premiali condivisi
nell'assegnazione dei punti organico per le
progressioni di carriera ai Dipartimenti

Programmazione fabbisogno del personale e revisione criteri per la ripartizione dei punti organico legati al turn-over

Creare le condizioni per il potenziamento della
ricerca progettuale

Supporto partecipazione gruppi di ricerca ai bandi di finanziamento europei

Internazionalizzazione della ricerca e mobilità
del corpo docente

Riduzione della tempistica per la trasmissione dei dati relativi al sistema informativo sugli accordi e progetti di
cooperazione internazionale dell'Ateneo

Incentivare le performance di ricerca

Revisione e coordinamento di alcuni regolamenti di ateneo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Obiettivi Strategici Terza Missione

Gestione della proprietà intellettuale
attraverso l'Industrial Liaison Office
Valorizzazione della ricerca attraverso spin off
accademici attraverso l'Industrial Liaison
Office

Industrial Liaison Office in raccordo alle
strutture dipartimentali per favorire azioni di
trasferimento tecnologico verso il sistema
produttivo del territorio

Attività di Placement in raccordo con
l'Industrial Liaison Office

Produzioni di beni pubblici per rafforzare la
presenza dell'Università nel territorio della
Sicilia occidentale

Obiettivi Specifici Terza Missione

Creazione del Sito web Trasferimento Tecnologico UniPa – Aziende

Mappatura delle aziende siciliane più aperte all'innovazione ed alla capacità di competere sui mercati
internazionali per il trasferimento tecnologico

Miglioramento servizi agli studenti attraverso momenti di incontro fra università e studenti

Attuazione nuovo organigramma: provvedimento attuativo Centro museale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Obiettivi Strategici Trasversali

Implementazione nuovo modello organizzativo dell'Ateneo
Trasparenza ed anticorruzione

Obiettivi Specifici Trasversali

Attuazione nuovo organigramma di Ateneo

Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e miglioramento del ciclo della performance

Coordinamento attività amministrativo contabili Dipartimenti e Scuole

Trasparenza

Semplificazione ed informatizzazione dei processi amministrativi e pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori, relativi alla didattica

Sviluppo cruscotto direzionale

Modernizzare gli ambienti e le dotazioni disponibili per la didattica e per la ricerca

Migliorare il patrimonio immobiliare dell'Ateneo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2.2 Performance individuale

2.2.1 Criteri

Si ricorda che come previsto dall'art. 5 del regolamento per la valutazione della performance del personale tecnico amministrativo e dirigente (raggiungibile al seguente indirizzo web http://www.unipa.it/amministrazione/direzione generale/prevenzionedellacorruzione/u.o.normativaeregolamentidiateneoepivacy/.content/documenti/regolamenti_per aree tematiche di interesse/regolamenti personale dirigente e tecnico amministrativo/132 Ed Regolamento-per-la-valutazione-della-performance-del-personale-dirigente-e-tecnico-amministrativo---C.d.A.-20 12 2011.pdf), la valutazione della performance individuale si effettua su base annuale e concerne i seguenti elementi:

- A. gli effetti gestionali del comportamento, intesi quali prestazioni rese in termini di comportamenti organizzativi messi in atto nel contesto lavorativo di appartenenza e tale elemento è oggetto di valutazione per tutto il personale;
- B. gli effetti gestionali collegati ai risultati, intesi quali scostamento tra il grado "atteso" di raggiungimento degli obiettivi assegnati e quello "effettivo" e tale elemento è oggetto di valutazione per tutti i titolari di posizione organizzativa, ai quali sono assegnati per l'anno solare di riferimento obiettivi di cui all'art. 4, comma 2, del presente Regolamento.

Tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata a secondo della tipologia di dipendente e, segnatamente, come segue:

- a) la valutazione del Direttore Generale è basata sui risultati conseguiti, con un peso relativo pari al 80%, e sulle prestazioni rese, con un peso relativo pari al 20%;
- b) la valutazione dei dirigenti è basata sui risultati conseguiti, con un peso relativo pari al 70%, e sulle prestazioni rese, con un peso relativo pari al 30%;
- c) la valutazione del personale appartenente alla categoria EP, tiene conto sia dei risultati conseguiti sia delle prestazioni rese, rispettivamente con un peso relativo pari al 50%;
- d) la valutazione del personale appartenente alla categoria D, al quale siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL 16 ottobre 2008, è effettuata sulla base dei risultati conseguiti, con un peso relativo pari al 30%, e delle prestazioni, con un peso relativo pari al 70%;
- e) la valutazione del personale appartenente alla categoria D, al quale non siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL 16 ottobre 2008, e alle categorie C e B, è effettuata solo in base alle prestazioni rese, con un peso del 100%.

Secondo l'art 8 del regolamento per la valutazione della performance del personale tecnico amministrativo e dirigente la valutazione annuale della performance individuale deve essere effettuata all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento e, sulla base del monitoraggio intermedio effettuato, è determinata dalla media dei punteggi finali di ogni specifico ambito e ponderata in base al peso assegnato all'ambito stesso.

La valutazione è espressa come segue:

livello	valutazione	punti
A	Non sufficiente	0
B	Appena sufficiente, migliorabile	1
C	Positivo, migliorabile	2
D	Positivo	3
E	Eccellente	4

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è vincolante per l'erogazione della quota del trattamento accessorio destinato, dai Contratti collettivi e individuali del personale dirigente e del comparto, al finanziamento del ciclo della performance. A tale finanziamento concorrono:

- a) la retribuzione di risultato del Direttore Generale;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- b) la retribuzione di risultato del personale dirigente;
- c) la retribuzione di risultato del personale della categoria EP;
- d) un terzo dell'indennità di responsabilità ex art. 91, comma 3, CCNL 2006-2009;
- e) la produttività individuale a tal fine destinata dal CCI vigente nel tempo;
- f) la produttività collettiva a tal fine destinata dal CCI vigente nel tempo;
- g) ulteriori componenti del trattamento accessorio che le leggi e i contratti collettivi possano eventualmente destinare al finanziamento del ciclo della *performance*.

Al fine di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche, la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, l'attribuzione selettiva degli incentivi sia economici che di carriera, la quota del trattamento accessorio correlata alla valutazione della performance individuale è corrisposta in relazione al punteggio complessivamente attribuito a ciascun dipendente ai sensi dell'art. 8, comma 2, come specificato di seguito:

Punteggio totale P(T)	descrizione valutazione	% di trattamento accessorio spettante in relazione alla valutazione della <i>performance</i>
$P(T) < 0,5$	non sufficiente	0
$0,5 \leq P(T) < 1,5$	appena sufficiente, migliorabile	60
$1,5 \leq P(T) < 2,5$	positivo, migliorabile	80
$2,5 \leq P(T) < 3,5$	positivo	100
$P(T) \geq 3,5$	eccellente	100 (con priorità PEO di cui al comma 3)

L'attribuzione degli obiettivi, così come previsto dal vigente regolamento, è stata fatta a cascata dal dirigente responsabile di riferimento, prevedendo un primo momento di proposta da parte dei valutati, una valutazione della stessa da parte del valutatore e l'armonizzazione delle proposte rispetto agli obiettivi strategici ed organizzativi dell'Ateneo. Si inviano quindi gli obiettivi così definiti ai valutati, che, se condivisi, vengono firmati per accettazione, o, in caso inverso, ricontrattati.

Anche per i responsabili delle strutture decentrate e per i settori che dipendono direttamente dal Direttore Generale, e per tutte le posizioni organizzative che dipendono dai Dirigenti, il processo di assegnazione degli obiettivi avviene nel medesimo modo; si evidenzia che per i responsabili delle strutture decentrate (Scuole, Dipartimenti) e per i manager didattici, gli obiettivi assegnati alle medesime figure sono omogenei per categoria in modo da assicurare uniformità di indirizzo dell'azione amministrativa dell'Ateneo al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

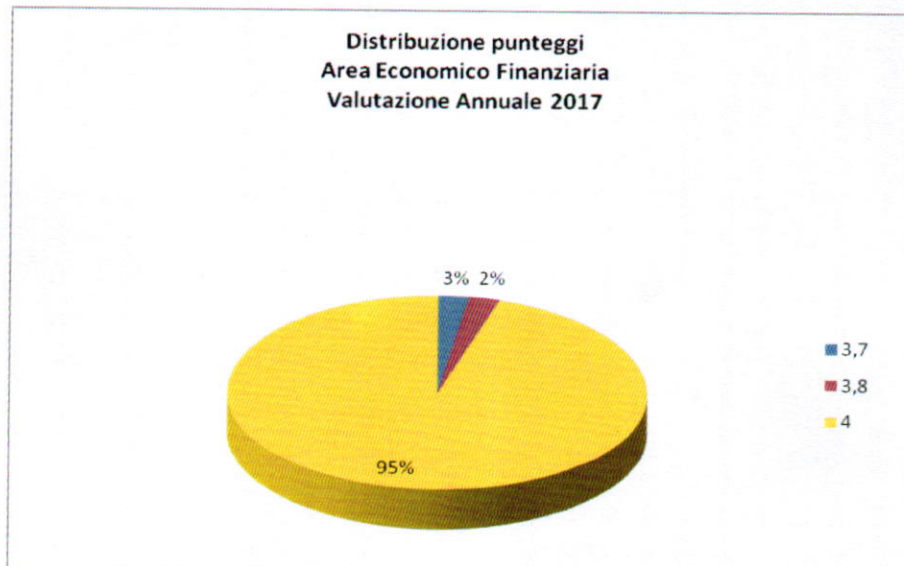
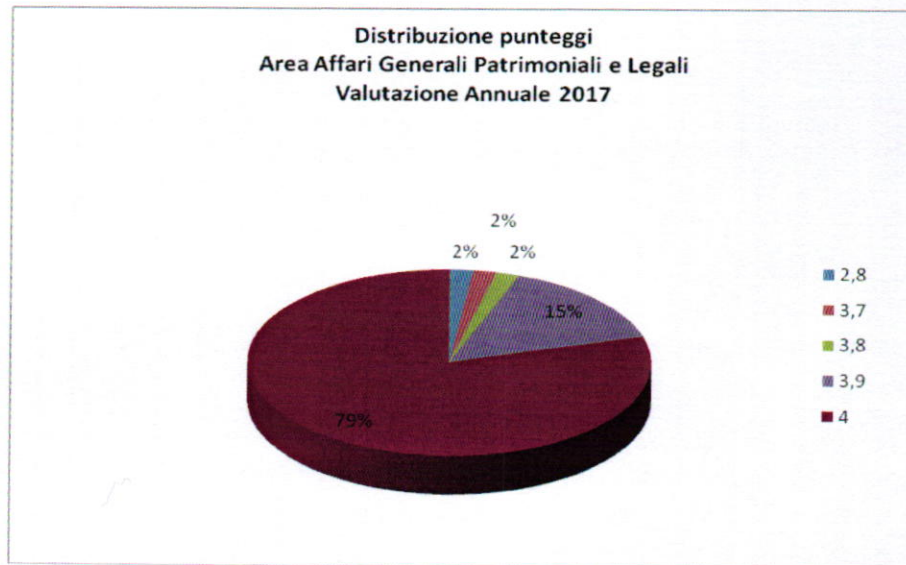
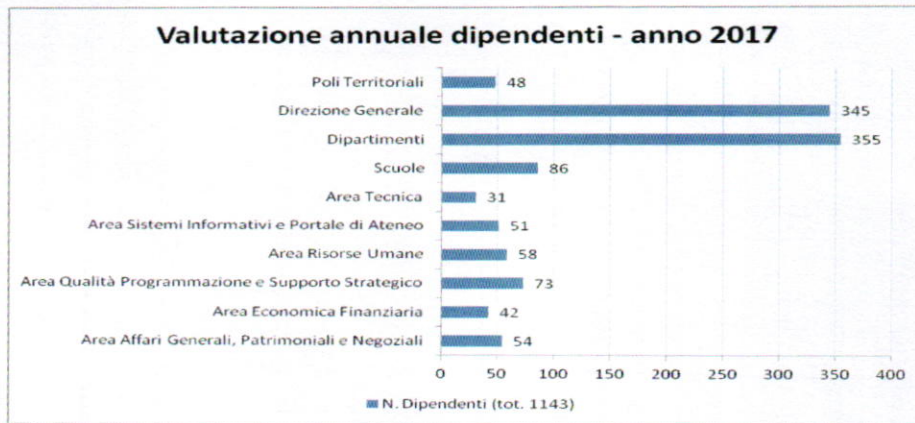
In riferimento al momento della valutazione delle prestazioni e dei risultati, si precisa che i dati di supporto alla valutazione, nella maggioranza dei casi, vengono forniti dagli stessi valutati nella prevista relazione annuale, in altri casi i dati sono elaborati direttamente dai sistemi informatici disponibili, e viene comunque fatta una verifica dal controllo di gestione su tutte le relazioni prodotte ed i dati ivi riportati.

2.2.2 Risultati

Si riportano di seguito (sintetizzati attraverso alcuni grafici) i risultati del sistema di valutazione individuale, evidenziando il grado di differenziazione dei giudizi. I dati sono aggregati anche in relazione all'articolazione organizzativa (Area, Dipartimento, Scuole).

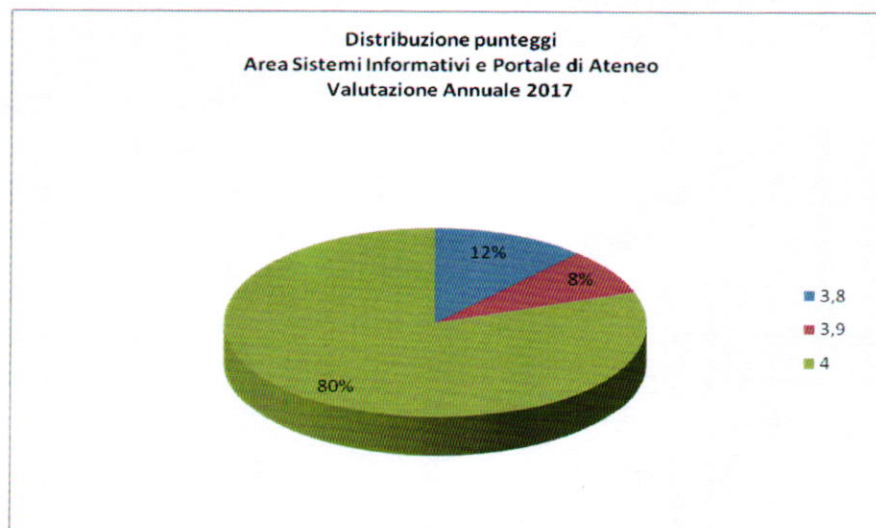
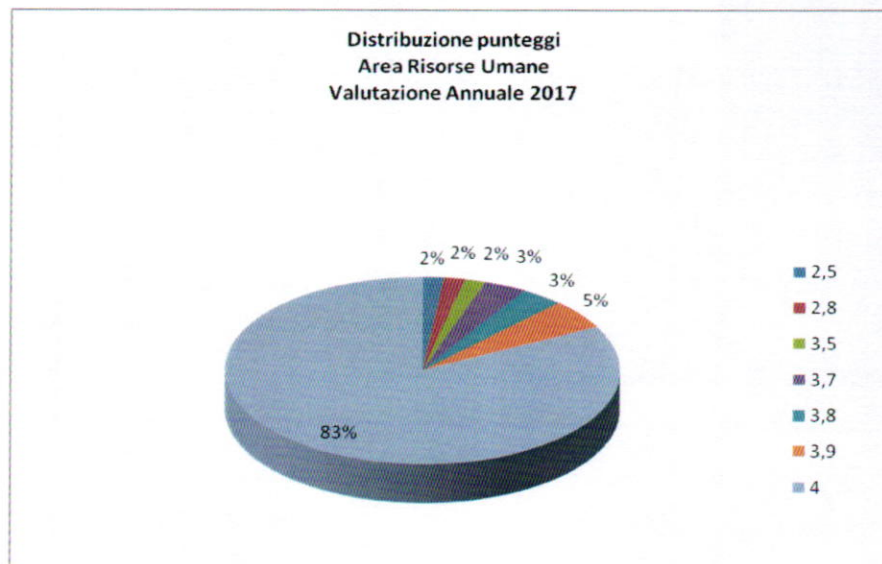
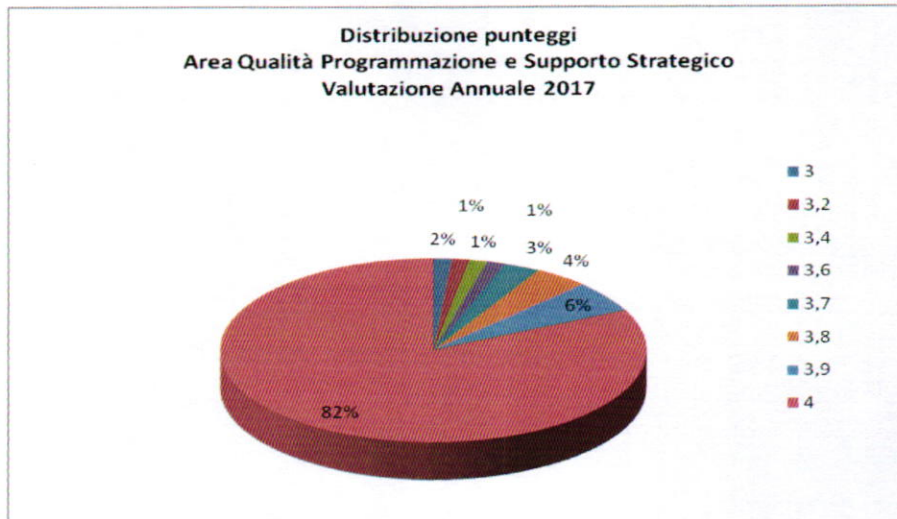


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



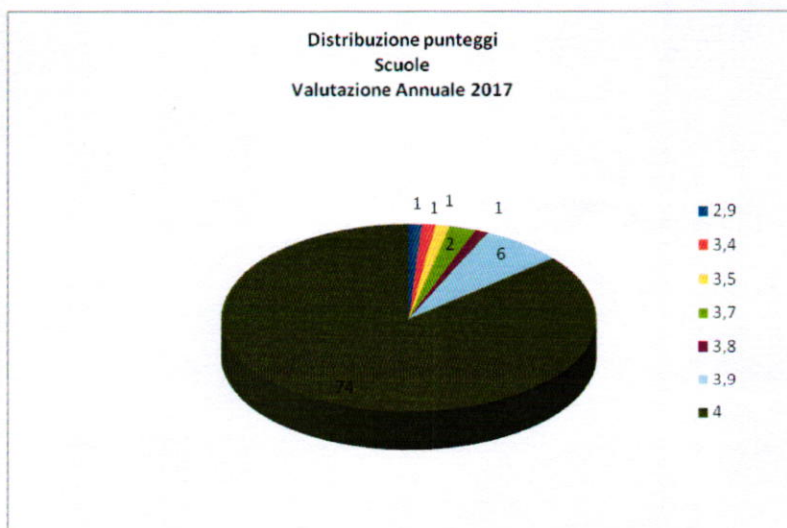
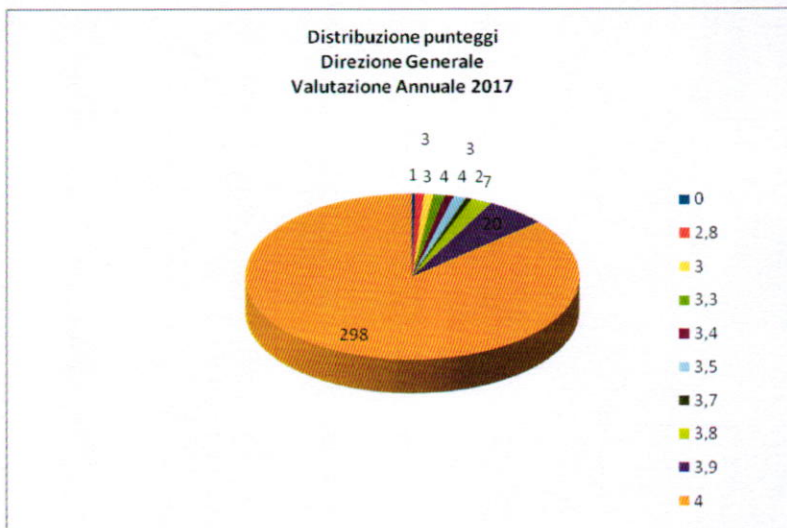
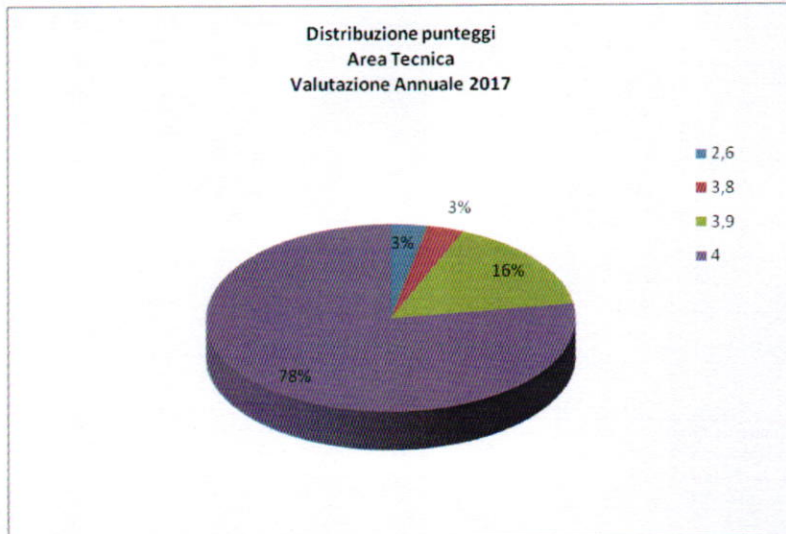


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



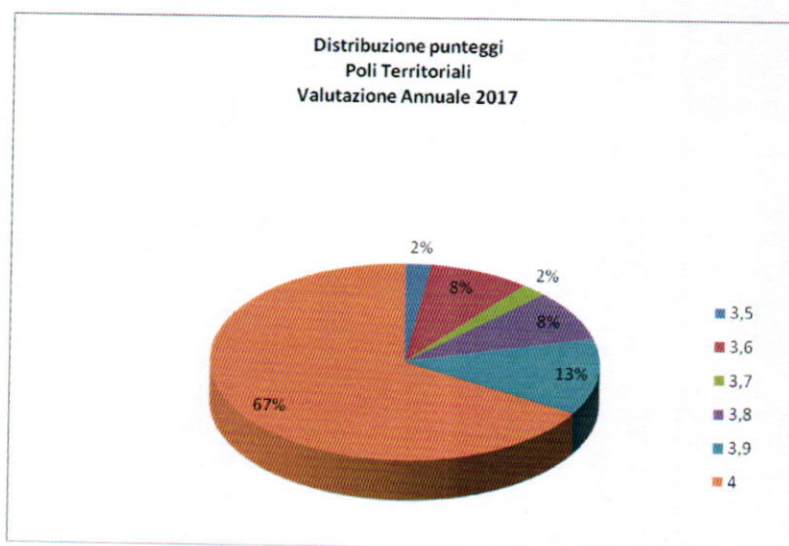
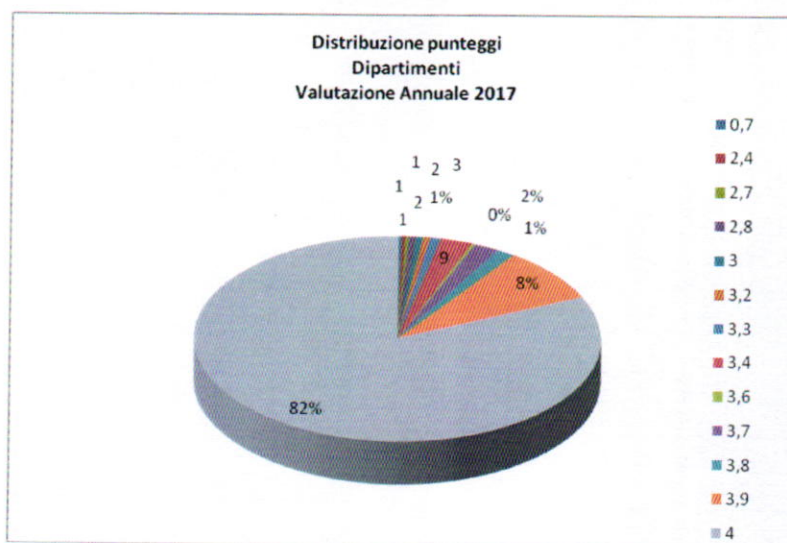


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Nella sezione è descritto il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione sulla performance, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance possiamo distinguere 5 fasi del processo di funzionamento:

- fase iniziale - coincide con la definizione degli obiettivi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere. Per misurarne l'attuazione, si associano gli indicatori e i relativi *target*, ossia il valore atteso che indica il raggiungimento dell'obiettivo;
- fase 2 - Il risultato si concretizza nella stesura del già richiamato "Piano della Performance". Durante l'anno viene realizzato il monitoraggio per comprendere lo stato di avanzamento dei programmi che sottendono alla realizzazione degli obiettivi, valutando la



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

possibilità di introdurre azioni correttive nel caso in cui la presenza di fattori non previsti ostacoli il raggiungimento dell'obiettivo;

- fase 3 - a consuntivo vengono misurati gli indicatori selezionati e si valuta il raggiungimento degli obiettivi;
- fase 4 - misurazione e valutazione della *performance* attraverso la valutazione del contributo personale al raggiungimento della *performance* organizzativa ed individuale, con la corresponsione del trattamento accessorio correlato ad esso;
- fase 5 - l'esito di tale processo viene condiviso con gli Organi di governo dell'Ateneo.

I soggetti coinvolti nel processo di valutazione e di misurazione della performance sono:

- 1) Il Consiglio di Amministrazione che nell'Ateneo riveste le funzioni dell'Organo di Indirizzo politico - amministrativo.
 - Entro il 31 Gennaio di ciascun anno adotta il Piano della *performance*, documento programmatico triennale coerente ai contenuti e al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione, nonché gli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed i relativi indicatori.
 - Entro il 30 Giugno di ciascun anno, adotta la Relazione sulla *performance* che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
 - Verifica, con il supporto dei Dirigenti, l'andamento della *performance* rispetto agli obiettivi prefissati, proponendo, ove necessario, interventi correttivi in corso d'esercizio
- 2) Il Direttore Generale, che propone al Consiglio di Amministrazione l'attribuzione a cascata degli obiettivi strategici dell'Ateneo, assegna gli obiettivi operativi ai dirigenti e valuta la performance individuale secondo quanto previsto dall'art. 3 e ss del Regolamento.
- 3) I dirigenti che:
 - partecipano alla definizione degli obiettivi operativi di propria pertinenza;
 - coordinano e gestiscono l'intero processo di valutazione della prestazione individuale del personale tecnico amministrativo operante nella propria struttura.

3.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Considerato il *feedback* dell'ANVUR al Piano Integrato 2017/2019 (in modo particolare il punto 7 "Osservazioni principali"); preso atto delle osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione relativamente al Piano Integrato 2017/2019 (in particolare della sezione 2 "Valutazione della Performance"); dopo un processo di autovalutazione che tiene conto dei precedenti cicli di gestione della performance, si elencano di seguito i principali punti di forza e di debolezza dell'Ateneo.

Punti di forza

- Numero ridotto di obiettivi strategici;
- Applicazione di quanto previsto dal vigente sistema per la valutazione della performance del personale tecnico amministrativo (SMVP) che consente la valutazione della performance individuale di tutto il personale, sia di quello con responsabilità operativa ed attribuzione di obiettivi che del personale cui non vengono attribuiti obiettivi;
- Pianificazione degli obiettivi declinata, seguendo il sistema a cascata (come previsto dal SMVP), sia per le strutture dell'amministrazione centrale che per tutte le strutture decentrate attraverso il sistema informatico denominato "FENICE" realizzato *in house*;
- Presenza di schede di performance declinate per struttura con l'indicazione dei soggetti responsabili;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Partecipazione dell'Ateneo al Progetto "Good Practice", nell'ottica del miglioramento dei servizi e dell'attenzione alla qualità percepita dei servizi resi;
- Maggiore attenzione posta nei confronti della soddisfazione dei destinatari (interni ed esterni) dei servizi e adozione di strumenti idonei alla rilevazione della qualità percepita in relazione ai servizi erogati direttamente agli studenti (attraverso indagini interne e collegate al progetto *Good Practice*);
- Adozione di un sistema di individuazione delle risorse economiche specifiche, in particolare per gli obiettivi assegnati al Direttore Generale;
- Pubblicazione in allegato al Piano degli obiettivi delle schede per la valutazione individuale e grado di dettaglio assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti;
- Pubblicazione del Piano secondo modalità che lo rendono veramente leggibile e accessibile a tutti gli *stakeholder*.

Punti di debolezza

- Mancato allineamento temporale del piano triennale con il bilancio di Ateneo. Si ritiene opportuno anticipare la stesura del piano al mese di settembre dell'anno precedente onde prevedere la pianificazione strategica unitamente alla previsione di bilancio e far sì che ci sia una maggiore coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- Integrazione della pianificazione della performance con obiettivi di anticorruzione e trasparenza;
- Integrazione degli obiettivi assegnati ai responsabili con gli obiettivi strategici di Ateneo;
- Valutazione del *core business* dell'Università (attività di didattica e di ricerca) e valutazione della performance amministrativa solo parzialmente integrate e soggette a regole differenti;
- Misurazione della pianificazione operativa orientata alle attività piuttosto che agli indicatori;
- Definizione di indicatori e target sfidanti per i possessori di posizione organizzativa.

3.3 Criticità e opportunità

Si rappresentano di seguito sinteticamente le principali criticità ed opportunità rilevati nel corso dell'anno.

Criticità:

- il periodo di crisi economica e sociale che investe tutta l'Italia in generale ed in particolare la nostra Regione;
- la politica economica nazionale basata sull'austerità che comporta una costante riduzione delle risorse finanziarie dedicate al sistema universitario nel suo complesso ed alla ricerca scientifica in particolare;
- i meccanismi di finanziamento del sistema universitario che sono caratterizzati da ritardi nelle loro attribuzione.

Opportunità:

- l'incremento del numero degli iscritti al primo anno per l'Anno Accademico 2017/2018 rispetto all'Anno Accademico 2016/2017;
- il maggiore coinvolgimento degli stakeholder dell'Ateneo che ha consentito di porre più attenzione su quanto chiesto dall'utenza;
- la partecipazione e il coinvolgimento dei dipendenti che si riflette nell'indagine sul benessere organizzativo, i cui risultati sono allegati alla presente (allegato 2);
- la partecipazione dell'Ateneo, dopo molti anni, al Progetto "Good Practice", nell'ottica del miglioramento dei servizi e dell'attenzione alla qualità percepita dei servizi resi, oltre che di un utile benchmark con le altre Università partecipanti;
- la possibilità di valorizzare la "terza missione" con il territorio;
- la domanda di formazione e di competenze che provengono dalla società.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

4. ANALISI DEI RISCHI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

L'Università degli Studi di Palermo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2018, ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito denominato PTPCT) 2018/2020 (raggiungibile e consultabile al seguente indirizzo web <http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/content/documenti/PTPCT/PIANO-TRIENNALE-PER-LA-PREVENZIONE-DELLA-CORRUZIONE-E-LA-TRASPARENZA-2018-2020.pdf>).

Il suddetto Piano è stato redatto tenendo conto dell'Aggiornamento dell'ANAC al PNA 2017 adottato con determinazione n. 1208 del 22/11/2017.

Il PTPCT è strettamente coordinato con il Piano della performance e con gli altri strumenti di programmazione ed è redatto tenendo conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, coerenti con quelli della performance, indicati dall'organo di vertice.

Inoltre, il PTPCT contiene al suo interno le misure organizzative per l'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013.

Nel corso dell'anno 2017, in seguito alla riorganizzazione degli Uffici dell'Amministrazione centrale dell'Università di Palermo, è stata creata una struttura di supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT), denominata "Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy". Ciò anche al fine di rendere più sicura e stabile l'interazione/interlocuzione tra il RPCT e i diversi articolati comparti della struttura universitaria interessati, sia nella fase di predisposizione delle misure di prevenzione della corruzione da adottare, sia in quella di effettivo controllo/monitoraggio delle stesse.

All'interno della predetta struttura amministrativa, è, altresì, presente il Servizio Ispettivo di Ateneo competente per tutte le verifiche ed accertamenti inerenti all'attuazione delle prescrizioni del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Nel corso dell'ultimo triennio (2014/2016), in materia di anticorruzione e attraverso il coinvolgimento dei responsabili della varie strutture amministrative, è stata svolta un'attività di mappatura delle fasi/attività che compongono i processi afferenti le aree ritenute più ad alto rischio corruttivo, individuate dalla normativa vigente e dai relativi PTPC previa somministrazione di apposite schede in cui è stato indicato, a cura di ciascun responsabile, un valore in termini di probabilità ed impatto organizzativo per ogni evento di rischio corruttivo correlato al singolo processo e alle fasi/attività dello stesso.

Considerato che, come già evidenziato, gli uffici dell'Amministrazione Centrale sono stati interessati da un processo di riorganizzazione che ha comportato, in larga parte, l'eliminazione di alcune strutture amministrative preesistenti e la contestuale creazione di nuove, si è ritenuto necessario sottoporre nuovamente ad alcuni Uffici le schede sopra descritte, elaborate a seguito dell'attività di mappatura in precedenza effettuata, per la relativa conferma, integrazione e/o modifica dei dati in esse contenuti, con particolare riferimento all'indicazione dell'Ufficio Gestore/Responsabile delle singole fasi/attività. In particolare, la mappatura ha riguardato l'attività facenti capo ai seguenti ambiti amministrativi: Risorse Umane; Affari generali, Patrimoniali e Negoziali; Ricerca; Protocollo di Ateneo.

Con riferimento alla gestione del rischio, si rappresenta l'avvenuto svolgimento di un'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica della sostenibilità delle misure individuate nel PTPCT 2017-



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2019. In particolare, tale attività è stata condotta su base trimestrale, attraverso la somministrazione alle Aree dell'Amministrazione centrale e alle strutture decentrate, di apposite schede. A seguito di dette verifiche, non sono stati riscontrati rilevanti elementi di criticità nell'applicazione delle misure. Si rileva, altresì, che nel medesimo periodo non si sono verificati eventi corruttivi.

In tema di trasparenza amministrativa, sulla base di quanto previsto dagli aggiornamenti normativi, delle raccomandazioni contenute nella delibera Anac n. 1310 28 dicembre 2016, delle strategie delineate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla promozione della trasparenza amministrativa all'interno dell'Università degli Studi di Palermo, nonché in seguito ai nuovi assetti amministrativi determinatisi con la riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, sono state messe in atto, già dal mese di maggio 2017, una serie di azioni volte ad assicurare l'adeguamento degli obblighi di pubblicità sulla pagina "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Ateneo.

E' stato effettuato un primo monitoraggio degli adempimenti di cui D.Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, relativi agli specifici obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni sulla pagina "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale. Il monitoraggio interno, secondo le indicazioni dell'ANAC, ha riguardato principalmente i dati e le informazioni concernenti i titolari degli incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali di cui all'Art. 14 del decreto sopra citato. Dell'esito del monitoraggio, il RPCT ha provveduto ad informare l'OIV e l'ANAC.

Ed ancora, in seguito alla riorganizzazione degli uffici dell'Amministrazione centrale dell'Ateneo (che ha comportato, in molti casi, la riassegnazione ad altre Strutture di unità di personale già in precedenza nominate quali "Responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati" ex art. 10 D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii), al fine di assicurare l'indispensabile continuità alle attività di pubblicazione, si è provveduto all'aggiornamento delle nomine delle suddette figure.

Per quanto riguarda i dati da pubblicare e le modalità di accesso a questi ultimi, degna di nota è l'introduzione del c.d. accesso civico "generalizzato", sulla falsariga del FOIA (Freedom of Information Act) di impostazione anglosassone.

Al riguardo, sono stati recepiti i contenuti della Circolare n. 2/2017, applicativa della disciplina dell'Accesso civico generalizzato (FOIA), con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito chiarimenti operativi, a tutte le Pubbliche Amministrazioni, al fine di supportare gli uffici e garantire un'applicazione efficace del nuovo diritto di accesso ai dati, ai documenti e alle informazioni della P.A.

In particolare, al fine di agevolare l'esercizio del diritto di accesso generalizzato da parte dei cittadini, sono state pubblicate nell'apposita pagina della sezione Amministrazione trasparente del portale di Ateneo alcune informazioni di carattere generale (procedure da seguire per presentare le richieste di accesso generalizzato; rimedi esperibili in caso di mancata risposta dell'amministrazione entro il termine di conclusione del procedimento o in caso di rifiuto parziale o totale dell'accesso; uffici competenti a ricevere le istanze di accesso; indirizzi di posta elettronica dedicati). Sono stati, inoltre, predisposti i moduli da utilizzare per le diverse tipologie di accesso.

Alla luce di quanto sopra, con delibera n. 15 del 20/12/2017, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento sul diritto di accesso documentale, civico e generalizzato dell'Università degli Studi di Palermo, suddiviso in tre distinte sezioni (accesso "documentale"; civico c.d. "semplice"; civico "generalizzato").



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Infine, la sezione "Amministrazione Trasparente" della Home Page del sito istituzionale www.unipa.it è conforme a quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 33/2013 e dalle "Linee Guida Siti Web". Pertanto, i dati pubblicati nella suddetta sezione rispettano quanto previsto dalla normativa di riferimento in materia di contenuti minimi dei siti web delle pubbliche amministrazioni, di visibilità dei contenuti, di aggiornamento degli stessi, di accessibilità e di usabilità, di classificazione e di semantica, di formati e contenuti aperti.

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	01.12.2010	30.12.2010	01.12.2010	http://portale.unipa.it/operazione trasparenza//
Piano integrato 2017/2019	31.01.2017	02.02.2017	13.09.2017	http://portale.unipa.it/operazione trasparenza//

Il Responsabile del procedimento
F.to Dott. Massimo Fierotti Fierotti

Il Dirigente
F.to Dott.ssa Giuseppa Lenzo

Il Rettore invita i presenti ad intervenire sulla Relazione.

Il Presidente della commissione, prof. Midiri, relaziona nel merito dell'argomento e fa presente che è stato rilevato nel corso dell'istruttoria che, rispetto alle esigenze formative della formazione, il risultato dichiarato raggiunto è al 50%. Rileva che tale tema è di notevole importanza e su questo bisognerà continuare a lavorare per trovare soluzioni alternative rispetto a quelle adottate.

Il Rettore concorda con tale importanza dell'argomento, ricorda che annualmente l'Ateneo stanziava notevoli risorse per la formazione del personale e fa presente che occorrerebbe procedere maggiormente con formazione mirata ai singoli dipendenti. Rileva che in passato sono stati organizzati corsi di formazione di modesto interesse per le funzioni svolte dai singoli operatori e per tale ragione ritiene di dover procedere alla predisposizione di un apposito database al quale attingere per la progettazione e realizzazione di corsi formativi.

Il prof. Midiri invita l'Amministrazione a procedere ad un coordinamento con il competente Assessorato regionale al fine di migliorare la performance dell'Ateneo.

Il Rettore condivide tale proposta ed evidenzia che dovranno essere stipulati appositi accordi per concordare dei percorsi unitamente alla Regione.

Il consigliere Fantaci rileva che il grado di soddisfazione, così come peraltro riportato nella documentazione, risulta essere alquanto negativo. Osserva che non sempre il tempo dedicato dai singoli docenti è coerente con le necessità del corso. Invita a considerare l'opportunità di ricorrere a docenza esterna.

Il Direttore generale concorda con tale considerazione.

Il prof. Napoli suggerisce di utilizzare parte del fondo anche per contribuire al pagamento delle tasse di iscrizione per il personale che si iscriva ai corsi universitari.

Il Rettore concorda con la proposta del prof. Napoli.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la proposta del Responsabile del procedimento;
SENTITO quanto rappresentato dal Presidente della Commissione Pianificazione strategica,
rapporti con l'AOUP e Terza missione;
all'unanimità,

DELIBERA

di approvare in conformità alla proposta sopra riportata.

Letto e approvato seduta stante.

IL DIRETTORE GENERALE

Segretario

Dott. Antonio ROMEO

IL RETTORE

Presidente

Prof. Fabrizio MICARI